

Pengembangan Dan Pembinaan Sumberdaya Manusia di SDS Islam Ar-Risalah Rambipuji

Silvia Naysilla Putri¹, Rajif Jundi Ar Rabbani², Robith Fadyan Asfa³,
Muhammad Shofil Himam⁴, Rofiq Hidayat⁵

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia¹⁻⁵

Email Korespondensi: naysillasiloia29@gmail.com, rajifdajif@gmail.com,
robithfadyanasfa24@gmail.com, shofilhimam24@gmail.com, rofiqhidayat@uinkhas.ac.id

Article received: 08 November 2024, Review process: 21 November 2024,
Article Accepted: 15 Desember 2024, Article published: 19 Desember 2024

ABSTRACT

Educational institutions have a strategic role in forming professional Educators and Education Personnel (PTK) as the key to improving the quality of education. This research aims to strengthen the effectiveness of PTK training and training organized by educational institutions, especially in strengthening technical, pedagogical and professionalism competencies. This research method uses a descriptive approach with data analysis from the results of competency-based training, which includes face-to-face methods, e-learning, and direct practice in schools. The research results show that competency-based training significantly improves PTK's pedagogical and technical capabilities, with the highest effectiveness lying in the combination of e-learning methods and direct practice. Stakeholders, such as government, educational institutions, and professional organizations, contribute to program planning and implementation, ensuring that training takes place systematically and in a planned manner. In addition, the integration of technology in training increases PTK's adaptation to the developments and educational needs of the 21st century. However, this research also found major challenges, such as limited facilities, low participation in technology-based training, and weak competence between regions. To overcome this, more targeted support from the government and increased collaboration with professional organizations in providing training resources is needed. Thus, educational institutions play an important role in the development of sustainable PTK through innovative and collaborative training programs. It is hoped that the success of this program will improve the quality of learning in the classroom and support the achievement of quality education nationally.

Keywords: Training, Educators and Education Personnel, Professionalism Development

ABSTRAK

Lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) yang profesional sebagai kunci peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dan pembinaan PTK yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan, khususnya dalam memperkuat kompetensi teknis, pedagogis, dan profesionalisme. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan analisis data dari hasil pelatihan berbasis kompetensi, yang mencakup metode tatap muka, e-learning, dan praktik langsung di sekolah. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi secara signifikan meningkatkan kemampuan pedagogis dan teknis PTK, dengan efektivitas tertinggi ditemukan pada kombinasi metode e-learning dan praktik langsung. Stakeholders, seperti pemerintah, institusi pendidikan, dan organisasi profesi, berkontribusi dalam perencanaan dan implementasi program, memastikan pelatihan berlangsung sistematis dan terencana. Selain itu, integrasi teknologi dalam pelatihan meningkatkan adaptasi PTK terhadap perkembangan kurikulum dan kebutuhan pendidikan abad ke-21. Namun, penelitian ini juga menemukan tantangan utama, seperti keterbatasan fasilitas, rendahnya partisipasi dalam pelatihan berbasis teknologi, dan kesenjangan kompetensi antardaerah. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan dukungan yang lebih terarah dari pemerintah dan peningkatan kolaborasi dengan organisasi profesi dalam penyediaan sumber daya pelatihan. Dengan demikian, lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam pengembangan berkelanjutan PTK melalui program pelatihan yang inovatif dan kolaboratif. Keberhasilan program ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dan mendukung tercapainya pendidikan berkualitas secara nasional.

Kata Kunci: Pelatihan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pembinaan Profesionalisme

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada semua kalangan masyarakat. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan para tenaga pendidik. Sebagai besar waktu tenaga pendidik dihabiskan di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat (Putra1 et al., 2018).

Dalam UU Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 pasal 29 ayat 2 menyebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam konteks sistem bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pendidikan nasional tersebut, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Sarnoto, 2017). SDM adalah sebagai modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability*. Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka (Tsauri, 2013)

Pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam upaya meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Di era globalisasi yang semakin kompetitif, lembaga pendidikan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada pengembangan kapasitas dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi.(AKILAH,

2018) Pengembangan SDM yang efektif dapat mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang inovatif, responsif, dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi di dunia pendidikan dan teknologi. Upaya pengembangan SDM di lembaga pendidikan meliputi berbagai aspek, seperti peningkatan kompetensi pedagogik, keterampilan manajerial, penguasaan teknologi pendidikan, serta penguatan etika dan profesionalisme. Selain itu, pembinaan SDM yang berkelanjutan diperlukan untuk memastikan tenaga pendidik mampu memenuhi tuntutan kurikulum yang dinamis dan kebutuhan siswa yang beragam. Menurut (Nurlindah, 2020). Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. SDM pendidikan tersebut terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan lain sebagainya.

Kualitas pembinaan SDM yang optimal tidak hanya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan citra dan daya saing lembaga pendidikan secara keseluruhan. Di era digital yang berkembang pesat, inovasi dalam pendidikan menjadi kunci untuk meningkatkan profesionalisme pendidik. (Rudianti et al., 2024) Melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan keterampilan, dan pembaruan pengetahuan, pendidik dapat mengadaptasi metode pengajaran yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa di era modern. Selain itu, pengembangan ini juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidikan, yang sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang positif. Dengan mendukung pertumbuhan profesional mereka, kita tidak hanya mempersiapkan pendidik untuk menghadapi tantangan pendidikan saat ini, tetapi juga memastikan bahwa generasi mendatang mendapatkan pendidikan yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing di tingkat nasional.

Pengembangan SDM di lembaga pendidikan mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, peningkatan kapasitas profesional, penguatan manajemen, dan penerapan teknologi pendidikan yang mutakhir. Referensi menjadi landasan utama dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan SDM di lembaga pendidikan. Berdasarkan penelitian dan literatur yang ada, berbagai pendekatan pengembangan SDM telah diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan. Misalnya, pengembangan SDM melalui pelatihan berkelanjutan (*continuous professional development*) dan manajemen talenta berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogis dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum serta teknologi. Selain itu, pembinaan SDM dalam lembaga pendidikan harus dilakukan secara berkesinambungan. Pembinaan ini mencakup evaluasi kinerja yang terukur, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan motivasi untuk peningkatan kualitas kerja. Pendekatan berbasis referensi ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengadopsi praktik terbaik (*best practices*) dari berbagai lembaga atau negara yang telah berhasil dalam mengembangkan dan membina SDM mereka. Dengan memperhatikan pentingnya pengembangan dan

pembinaan SDM, referensi-referensi dalam bidang ini sangat diperlukan untuk merumuskan kebijakan yang berbasis bukti (*evidence-based*). Oleh karena itu, penelitian yang mendalam dan komprehensif diperlukan untuk mengeksplorasi berbagai aspek pengembangan SDM yang efektif dalam konteks lembaga pendidikan di Indonesia.

Sekolah yang kami observasi ini memiliki beberapa keunikan yang membuat kami melakukan observasi disana, diantaranya yaitu sekolah ini berfokus pada pengembangan peserta didik dengan cara meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, sekolah ini tergolong baru dan memiliki progress yang cepat untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang koperhensif juga. menggunakan sistem *full day school* sehingga para siswa bisa mendapatkan pembelajaran yang lebih optimal. Disana juga terdapat asrama untuk para siswa yang ingin lebih memperdalam hafalan Qur'an, dan sekolah ini terdapat program kelas digital untuk para siswa yang berminat dari kelas 4, 5, dan 6.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM bukan hanya tanggung jawab pemerintah atau pengelola lembaga, tetapi juga melibatkan partisipasi aktif dari tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri. Melalui kolaborasi yang efektif antara berbagai pihak, diharapkan pengembangan SDM di lembaga pendidikan dapat dilakukan secara holistik, sehingga tujuan akhir pendidikan, yakni menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, dapat tercapai dan melalui observasi ini kita dapat mengetahui bagaimana lembaga pendidikan khususnya di SDS Islam Ar-risalah menjamin mutu para Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif kepada para siswa, dan kita juga dapat mengetahui bagaimana cara sekolah untuk menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang professional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di SDS Islam Ar-Risalah Rambipuji, yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan di SDS Islam Ar-Risalah Rambipuji, sedangkan kepala sekolah dijadikan sebagai informan tambahan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dari informasi yang diperoleh selama wawancara. Reduksi data mencakup penyaringan informasi yang relevan terkait kebijakan dan implementasi manajemen sumber daya manusia di sekolah. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk deskripsi naratif yang menggambarkan praktik manajemen yang diterapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat penting dan baik. Manajemen yang baik dapat membantu pendidik dan tenaga kependidikan memaksimalkan potensi mereka untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Permana, 2024)

Pembentukan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang profesional di SDS Islam Ar-Risalah melibatkan berbagai lembaga yang berperan penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Sekolah sebagai lembaga utama memiliki peran dalam menyediakan lingkungan yang mendukung dengan menyusun kurikulum yang sesuai standar dan menyediakan sarana serta prasarana yang memadai. Selain itu, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (LPP) memberikan pelatihan dan juga workshop untuk meningkatkan kompetensi guru. Dinas Pendidikan berfungsi sebagai pengawas, menetapkan standar dan kebijakan pendidikan, serta memberikan evaluasi terhadap kinerja pendidik. Mempersiapkan tenaga profesional ortotis prostetis, dibutuhkan pendidik yang menghasilkan lulusan dengan prestasi belajar tinggi. Mutu lulusan sangat penting diperhitungkan, sehingga pendidikan sebagai ujung tombak pencetak tenaga profesional memegang peran penting (Nurhayati et al., 2021)

Di sekolah ini terdapat suatu program pelatihan manajemen serta materi pembelajaran yang diadakan oleh kolaborasi antara pihak sekolah dengan YDSF (Yayasan Dana Sosial Al-Falah) dan KPI (Kualita Pendidikan Indonesia). YDSF adalah salah satu contoh lembaga amil zakat yang fokus bergerak dalam pengelolaan zakat sejak didirikan pada 1 Maret 1987. YDSF merupakan singkatan dari Yayasan Dana Sosial Al Falah. YDSF memiliki misi sebagai lembaga sosial yang mampu berperan dalam meningkatkan derajat dan martabat umat islam. (Wijaya, 2024) Pelatihan ini diadakan selama 1 tahun, namun di SDS Islam Ar-Risalah baru berjalan kurang lebih sekitar 6 bulan. Pelatihan ini dilakukan secara tatap muka sesuai jadwal yang ditentukan oleh YDSF dan KPI. Kegiatan ini tentunya bertujuan untuk membentuk pendidik dan tenaga kependidikan yang professional dalam upaya mewujudkan visi misi lembaga pendidikan.

Teknis pelaksanaan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di SDS Islam Ar-Risalah dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah bekerja sama dengan pihak eksternal yaitu Yayasan Dana Sosial Alfalah (YDSF) Surabaya untuk menyelenggarakan program pelatihan seperti seminar. Pelatihan mencakup aspek pedagogis, penguasaan teknologi pendidikan, pengembangan kurikulum berbasis nilai-nilai Islam, serta manajemen kelas yang efektif. Kualita Pendidikan Indonesia (KPI) Surabaya adalah sebuah lembaga konsultan pendidikan untuk para pengajar memiliki visi untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia (Perancangan et al., 2020)

Kegiatan yang didanai oleh Yayasan Dana Sosial Alfalah (YDSF) Surabaya ini diikuti 20 guru yang berada di SDS Islam Ar-Risalah. Ini merupakan bentuk sinergi antara YDSF dengan Kualita Pendidikan Indonesia (KPI) Surabaya yang dibantu kepengurusan KPI di daerah demi membangun karakter guru dengan model pengelolaan kelas yang aktif serta berkarakter. Yang tujuannya untuk meningkatkan mutu lembaga menjadi sekolah model sesuai dengan standar KPI,

yang berlandaskan Al Quran sebagai rujukan mengajar di masing-masing dunia pendidikan.

Acara dibuka dengan menyanyikan lagu kebangsaan Indonesia Raya, sebagai wujud kecintaan kita kepada NKRI, semangat juang akan terbangun dengan obsesi dahsyat setiap lagu kebangsaan dinyanyikan bersama dengan penuh hikmat dan kesadaran yang mendalam.(Adminjatim, 2024) Kemudian dilanjutkan oleh pemaparan materi dari anggota KPI. Semua guru merasa terbantu oleh program ini, dan juga terdapat beberapa tugas yang wajib dikerjakan oleh para guru.

Implementasi Program Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDS Islam Ar-Risalah bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendekatan terstruktur dan berkelanjutan. Kegiatan pembinaan dilakukan dalam bentuk pelatihan rutin yang difasilitasi oleh tenaga ahli dari luar sekolah seperti YDSF dan KPI.

Dengan adanya program ini lembaga merasa sangat terbantu karena banyak sekali manfaat yang didapatkan, salah satunya yaitu mendapatkan pengetahuan, keterampilan, serta wawasan baru untuk memajemen lembaga pendidikan program ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan potensi lokal mengingat Pentingnya potensi lokal diinetgrasikan dalam pembelajaran untuk melestarikan potensi lokal tersebut sehingga tidak dieksploitasi secara besar-besaran (Maruli Elia, Plaimo Edison Paulus, 2021) Kegiatan ini mampu menggugah dan memberikan semangat kepada para pejuang pendidikan untuk terus berpacu dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga, serta mampu mengelola kelas menjadi aktif dan berbasiskan karakter sebagaimana yang dijadikan slogan pendidikan di Indonesia. Memang saat ini kita harus kedepankan pemberdayaan guru sebagai agen perubahan.

YDSF juga berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pengembangan. Dengan kerja sama dengan KPI, YDSF dapat menyediakan pelatihan yang relevan dan efektif untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia di bidang sosial.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membuat organisasi lebih menguntungkan dan kompetitif, yang membantunya hidup lebih lama dan terus berkembang. Juga, karena manajemen sumber daya manusia yang baik harus menghormati dan mempertimbangkan hak dan preferensi individu, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi karyawannya. Aspek manusia berfungsi sebagai sumber daya dan titik fokus rekayasa, perencanaan, desain bangunan, manajemen konstruksi, dan agen pembangunan. Istilah "Sumber" mengatakan bahwa dari sudut pandang etimologi, kata "sumber" diberi arti "asal", sedangkan kata "daya" berarti "kekuatan" atau "kemampuan". Hal ini sejalan dengan penjelasan. Karena sumber daya menunjukkan "kemampuan", atau "pegas kekuatan". Pandangan lain berpendapat bahwa sumber daya didefinisikan sebagai cara untuk mencapai

suatu tujuan, kemampuan untuk merebut peluang tertentu, atau kemampuan untuk keluar dari situasi sulit, sehingga kata sumber daya tidak mengacu pada hal yang sebenarnya melainkan pada peran yang dapat dimainkan dalam suatu proses atau operasi, khususnya fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memuaskan kepuasan. Dengan kata lain, suatu fungsi atau proses berkaitan dengan abstraksi sumber daya manusia yang mengungkapkan tujuan manusia. Pengembangan adalah segala upaya untuk memajukan pekerjaan masa lalu atau masa depan dengan penyebaran pengetahuan, pembentukan sikap, atau pengembangan keterampilan. Pembangunan sumber daya manusia tingkat makro adalah proses peningkatan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perencanaan, pembangunan, dan pengelolaan pembangunan nasional. Sedangkan proses penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mendapatkan hasil yang terbaik adalah pengembangan sumber daya manusia secara mikro (Simarmata et al., 2023)

Perkembangan dan kemajuan yang terjadi dalam berbagai bidang berdampak akan kebutuhan manusia untuk terus berkembang pula. Untuk memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia, dibutuhkan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan. Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru (Heru Setiawan, 2018)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia ini sangatlah berhubungan dengan kinerja. kinerja karyawan akan lebih tinggi lagi pada karyawan yang mengambil lebih banyak bagian di dalam aktivitas pengembangan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber

daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan (Herman Hatta, Hesti Umiyati, Ade Putra Ode Amane et al., 2016)

Pengembangan SDM memiliki tujuan yang penting dan strategis dalam rangka mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Menurut Lawrence (2000) tujuan pengembangan SDM adalah untuk mendorong dan mempercepat pendayagunaan SDM melalui kebijakan yang jelas dan kohesif dalam bidang pendidikan, pelatihan dan kesehatan serta ketenagakerjaan pada semua jenjang baik skala organisasi maupun skala nasional. Sebaliknya, tujuan manajemen SDM adalah untuk memaksimalkan tingkat investasi dari modal utama organisasi (human capital) dan meminimalkan risiko finansial. Hal ini merupakan tanggung jawab manajer SDM dalam konteks organisasi untuk melakukannya secara efektif, legal, adil, dan konsisten. Ronald R. Sims (2006) menyatakan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja, sehingga aktivitas pengembangan SDM seharusnya dirancang dengan menggunakan informasi analisis jabatan yang berkaitan dengan apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Apabila tujuannya mengembangkan karyawan untuk promosi dan kemajuan yang akan datang, maka aktivitas pengembangan SDM harus diselaraskan dengan kriteria seleksi dalam penerimaan karyawan baru. Apabila tujuan pengembangan SDM untuk menciptakan budaya perubahan, maka akan lebih baik mengaitkan evaluasi kinerja dengan imbalan kerja (rewards) dalam pelaksanaan pengembangan SDM. Tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tindakan dan standar, motivasi, insentif, sikap dan lingkungan kerja (Yusuf, 2014)

Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam pengembangandan pendidikan (Darmayanti & Lelawati, Nina, 2021)

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini SDS Islam Ar-Risalah memiliki peran strategis dalam membentuk pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional melalui pelatihan terstruktur, pembinaan berkelanjutan, dan pengembangan karir.

Pelatihan rutin dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogis, manajemen kelas, teknologi pembelajaran, dan pendekatan spiritual yang sesuai dengan visi pendidikan Islam. Pembinaan dilakukan melalui evaluasi kinerja, umpan balik konstruktif, dan pemberian insentif, sementara pengembangan mencakup peluang peningkatan jenjang karir dan pendidikan. Dengan langkah-langkah ini, SDS Islam Ar-Risalah berkomitmen menciptakan pendidik kompeten dan berintegritas yang mendukung terciptanya peserta didik unggul dan berakhlak mulia.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami ucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah turut membantu menyukseskan penerbitan jurnal ini. Terutama pada pihak lembaga SDS Islam Ar-Risalah Rambipuji, juga kepada dosen yang telah membimbing kami Bapak Rofiq Hidayat. Tak lupa pula kepada penerbit E-jurnal Pendidikan Qouba, yang telah bersedia menerbitkan jurnal ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adminjatim. (2024). *Kpi Dan Ydsf Surabaya Gelar Pelatihan Guru Berbasis Karakter*. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
<https://Jatim.Kemenag.Go.Id/Berita/284203/Jatim.Kemenag.Go.Id>
- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
<https://Doi.Org/10.35673/Ajmpi.V6i1.282>
- Darmayanti, E. F., & Lelawati, Nina, F. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. 6(2), 166–176.
- Herman Hatta, Hesti Umiyati, Ade Putra Ode Amane, S. S. & R. N., Sri Liniarti & Rizky Surya Andhayani Nasution & Eka Umi Kalsum, Mulyadi, H. I., Irra Chrisyanti Dewi, Dona Amelia, Badrut Tamam, N. N. S. A. Y., & Arif Murti R, M. A. (2016). *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*.
- Heru Setiawan. (2018). Manajemen Pelatihan. *Jurnal Aktualita*, 9(1), 32–47.
- Maruli Elia, Plaimo Edison Paulus, Laoepada B. S. (2021). Masyarakat Tentang Pengelolaan Air Terjun Sebagai. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 1433–1440.
- Nurhayati, N., Hasibuan, L., & Rosyadi, K. I. (2021). Determinasi Minat Belajar Dan Sikap Terhadap Prestasi Belajar Melalui Kreativitas Mahasiswa. *Syntax Idea*, 3(10), 2197–2206. <https://Doi.Org/10.46799/Syntax-Idea.V3i10.1502>
- Nurlindah. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, IV(1), 40–51.
- Perancangan, P., Studi, P., & Interior, S.-D. (2020). *Pendidikan Indonesia Surabaya Upt Perpustakaan ISI Yogyakarta*.
- Permana, M. A. (2024). Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Studi Kasus Di SD IT Al Khusyu). *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(3), 133–141.
- Putra1, M. R. E., Prananosa2, A. G., & Marianita3. (2018). Manajemen Tenaga Pendidik Sdit Mutiara Cendekia Lubuklinggau. *Nucleic Acids Research*, 6(1),

1-7.

- Rudianti, S. R., Yanti, S. D., & Rustini, T. (2024). Inovasi Pendidikan: Kunci Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik Di Era Digital. *Dirasah*, 7(2), 732-741. <https://ejournal.laifa.ac.id/index.php/dirasah>
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam Ahmad Zain Sarnoto. *Jurnal Madani Institute*, 6(2), 51-60.
- Simarmata, Hasibuan, Fitrianna, Mardia, Pratikna, Soputra, Estiani, Sihotang, Aksa, & Handima. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM* (Issue November). <https://www.researchgate.net/publication/375962241>
- Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal Of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Wijaya, B. H. (2024). Model Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Ydsf Malang Di Era Disrupsi Digital. *Journal Of Islamic Philanthropy And Disaster (JOIPAD)*, 3(2), 177-195. <https://doi.org/10.21154/joipad.v3i2.6410>
- Yusuf, A. E. (2014). Konsep Pengembangan SDM. *Modul Universitas Terbuka*, 1.8.